



ВИКТОРИЯ ВАЛЕРЬЕВНА КОРОБЧЕНКО

*доцент кафедры трудового права и охраны труда СПбГУ,
кандидат юридических наук*

viktoria@jurfak.spb.ru

ДЕЙСТВИЕ СПЕЦИАЛЬНЫХ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА ВО ВРЕМЕНИ

Дифференциация правового регулирования трудовых отношений проявляется в специальных нормах, которые могут быть закреплены в нормативных актах различного уровня, а также в коллективных договорах и соглашениях. Временные границы действия таких норм определяются в соответствии с общими правилами действия соответствующего акта во времени. При установлении срока вступления в силу федеральных законов, содержащих нормы о дифференциации, законодатель должен руководствоваться принципом разумной достаточности и учитывать специфику трудовых отношений. Придание закону обратной силы не должно приводить к ухудшению положения работников. При принятии федеральных законов, оказывающих неблагоприятное воздействие на правовое положение работников, законодатель должен учитывать сформулированный в решениях Конституционного Суда РФ принцип поддержания доверия граждан к закону и действиям государства.

Ключевые слова: дифференциация правового регулирования, особенности регулирования труда, специальные нормы, обратная сила закона

В последние годы одним из основных направлений реформирования трудового законодательства выступает углубление дифференциации правового регулирования трудовых отношений, при этом устойчивая тенденция к увеличению числа специальных норм трудового права, очевидно, сохранится и в ближайшей перспективе.

Сама по себе дифференциация правового регулирования трудовых отношений характеризуется рядом сущностных признаков, обусловленных в том числе и ее отраслевой спецификой. Такая дифференциация, во-первых, подразумевает какие-либо различия в регулировании труда отдельных категорий работников; во-вторых, про-

изводится на основании определенных критериев, которые признаются объективными и устойчивыми; в-третьих, предполагает конкретизацию общих норм, распространяющихся на всех, кто работает по трудовому договору, для особой группы субъектов из их числа¹.

Будучи призванной отразить как специфику характера и условий различных видов труда, так и особенности правового статуса отдельных категорий работников и работодателей, дифференциация правового регулирования трудовых отношений согласуется с одной из основных целей трудового законодательства — защитой прав и интересов работников и работодателей (ст. 1 Трудового кодекса (ТК) РФ²).

Как справедливо отмечается в литературе, углубление дифференциации правового регулирования трудовых отношений осуществляется в настоящее время по двум направлениям: 1) расширение круга оснований (факторов) дифференциации (главным образом посредством включения специальных норм в раздел XII ТК РФ «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников»); 2) увеличение объема особенностей или круга субъектов, охватываемых дифференциацией в рамках того или иного основания³.

При осуществлении соответствующего правового регулирования федеральный законодатель, действуя в рамках своих дискреционных полномочий, должен исходить из того, что установление особых правил для отдельных категорий работников допустимо лишь в том случае, когда общие нормы не могут быть применены к ним в силу объективных условий труда (характер работы, место и условия ее выполнения, специфика соответствующей отрасли экономики и др.), субъектных особенностей работника (пол, возраст, состояние здоровья, наличие семейных обязанностей и т.д.), специфики организации труда у того или иного вида работодателей (физических лиц, использующих наемный труд в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, субъектов малого предпринимательства и т.п.) либо иных существенных обстоятельств, обуславливающих необходимость специального регулирования, и лишь в той мере, в какой соответствующие особые правила согласуются с предписаниями Конституции РФ и не ухудшают положение работника по сравнению с международными трудовыми стандартами.

С юридико-технической точки зрения дифференциация правового регулирования трудовых отношений проявляется в специальных нормах, которые по своему содержанию подразделяются на три вида: 1) нормы-изъятия, блокирующие возможность применения общей нормы к тем или иным общественным отношениям; 2) нормы-дополнения, устанавливающие дополнительные гарантии и льготы для тех субъ-

¹ См.: Антипова Н.В. Единство и дифференциация в праве социального обеспечения: монография. М., 2016. С. 26–27.

² Здесь и далее тексты нормативных актов используются и (или) цитируются по СПС «КонсультантПлюс».

³ См.: Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. 2015. № 6. С. 68–82.

ектов, которых охватывает сфера действия таких норм; 3) нормы-приспособления, адаптирующие общую норму к определенным условиям или лицам без изменения объема установленных ею прав и обязанностей⁴.

Что же касается источника закрепления норм о дифференциации, то в силу ч. 6 ст. 11 ТК РФ установление особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников осуществляется исключительно в соответствии с ТК РФ. Вместе с тем, определив примерный перечень оснований дифференциации норм трудового права, федеральный законодатель предусмотрел возможность регламентации таких особенностей как в нормативных правовых актах, так и в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, ограничив при этом возможность установления особых правил, влекущих за собой снижение уровня гарантий работникам, сужение круга их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, только рамками ТК РФ: по буквальному смыслу его ст. 252 установление соответствующих правил возможно исключительно путем внесения в Кодекс специальных норм, которые либо непосредственно предусматривают такие особенности, либо определяют случаи и порядок их закрепления в иных нормативных правовых актах.

Учитывая предписание ч. 3 ст. 55 Конституции РФ о допустимости ограничения прав и свобод человека и гражданина исключительно федеральным законом и только в конституционно значимых целях, важно подчеркнуть, что специальные нормы, ограничивающие права отдельных категорий работников либо снижающие уровень предоставляемых им гарантий по сравнению с установленным общими нормами, могут содержаться либо в ТК РФ, либо в иных федеральных законах (в случаях, когда ТК РФ прямо допускает соответствующую возможность). Иные же нормы могут быть закреплены в нормативных актах самого различного уровня (в том числе локальных), а также в договорах, заключенных в рамках социально-партнерских отношений.

Таким образом, дифференциация правового регулирования трудовых отношений характеризуется еще одним специфическим признаком, отражающим ее отраслевую специфику, — многоуровневостью⁵.

Вне зависимости от вида специальных норм временные границы их действия определяются в соответствии с общими правилами. В рамках настоящей статьи остановимся на вопросах, связанных с действием законодательных норм, посредством которых осуществляется дифференциация правового регулирования трудовых отношений. По общему правилу пределы действия содержащихся в федеральном законе норм о дифференциации ограничены, с одной стороны, моментом вступления в силу соответствующего закона, а с другой — моментом утраты им юридической силы.

⁴ См.: Трудовое право России: учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2012. С. 219–220.

⁵ См.: Антипьева Н.В. Указ. соч. С. 24.

В силу ч. 1 ст. 12 ТК РФ закон, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом законе либо в законе, определяющем порядок введения в действие акта данного вида. Определение в самом законе момента вступления его в силу возможно либо путем указания на конкретную календарную дату, либо посредством установления конкретного срока, исчисляемого со дня официального опубликования этого закона, по истечении которого он будет введен в действие. Если иное не предусмотрено самим федеральным законом, он вступает в силу по истечении 10 дней с момента его официального опубликования (ст. 6 Федерального закона от 14.06.1994 № 5-ФЗ «О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания»).

Анализ действующих специальных норм в сфере регулирования трудовых отношений в рассматриваемом аспекте позволяет констатировать отсутствие единообразного подхода законодателя к определению сроков вступления в силу федеральных законов, содержащих нормы о дифференциации. Например, при определении момента вступления в силу федерального закона, дополняющего ТК РФ нормами об особенностях регулирования труда дистанционных работников (Федеральный закон от 05.04.2013 № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»), законодатель руководствовался указанным выше общеустановленным (десятидневным) сроком, хотя соответствующие законоположения стали новеллой в действующем правовом регулировании. В то же время нормы о труде спортсменов и тренеров, которыми впервые на уровне кодифицированного акта было определено трудовое положение этих категорий работников, вступили в силу спустя почти месяц после принятия соответствующего федерального закона (Федеральный закон от 28.02.2008 № 13-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»), а для введения в действие норм ТК РФ о труде работников, занятых на подземных работах, понадобилось целых 120 дней с момента официального опубликования установившего это правовое регулирование закона (Федеральный закон от 30.11.2011 № 353-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»).

Безусловно, определение законодателем срока вступления в силу федеральных законов, содержащих специальные нормы трудового права, не может осуществляться произвольно. При этом, как представляется, увеличение срока введения в действие таких законов обоснованно лишь в тех случаях, когда применение общеустановленного срока не представляется возможным в силу объективных причин, обуславливающих потребность в более продолжительном времени для адаптации субъектов соответствующих отношений и правоприменительных органов к новому правовому регулированию (значительный массив специальных норм, необходимость совершения хозяйствующими субъектами организационно-распорядительных и иных юридически значимых действий, обеспечивающих реализацию новых правовых предписаний, и т.п.).

Зачастую введение в действие норм о дифференциации предполагает и формирование сопутствующей нормативно-правовой базы, для чего также требуется время. В связи с этим возникает еще одна проблема: наличие в системе правового регу-

лирования трудовых отношений так называемых мертвых норм, действие которых фактически блокируется отсутствием специальных федеральных законов или подзаконных нормативных правовых актов, подлежащих принятию в развитие указанных норм. В качестве примера можно привести отсылочную по своему характеру норму, содержащуюся в ст. 341.3 ТК РФ и предусматривающую установление особенностей регулирования труда работников, направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), федеральным законом, который пока не принят. Подобные нормы порождают пробелы в правовом регулировании трудовых отношений и тем самым привносят в него неопределенность.

Таким образом, законодатель, устанавливая срок вступления в силу федеральных законов, содержащих специальные нормы трудового права, должен руководствоваться принципом разумной достаточности и учитывать специфику отношений в сфере наемного труда, с тем чтобы обеспечить эффективную интеграцию нового правового регулирования в систему действующих норм и не допустить неопределенности правового положения субъектов соответствующих отношений.

Федеральные законы, содержащие нормы о дифференциации, не могут приниматься без учета основного принципа действия закона во времени, который применительно к сфере трудовых отношений воспроизведен в ч. 3 ст. 12 ТК РФ: закон, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. Вместе с тем общеправовой принцип об отсутствии у закона обратной силы не исключает возможность распространения данного закона на отношения, возникшие до введения его в действие, в случаях, предусмотренных самим этим законом (ч. 4 той же статьи).

Как неоднократно указывал в своих решениях Конституционный Суд РФ, придание обратной силы закону — исключительный тип его действия во времени, использование которого относится к прерогативе законодателя; только законодатель вправе распространить новые нормы на факты и порожденные ими правовые последствия, возникшие до введения соответствующих норм в действие, т.е. придать закону обратную силу (ретроактивность), либо, напротив, допустить в определенных случаях возможность применения утративших силу норм (ультраактивность) (постановления от 22.04.2014 № 12-П, от 15.02.2016 № 3-П, определения от 29.01.2015 № 211-О, от 23.04.2015 № 821-О и др.).

Применительно к федеральным законам, содержащим нормы о дифференциации, следует отметить, что реализация законодателем своего исключительного права на придание закону обратной силы не должна приводить к ухудшению положения работников посредством умаления их права на гарантированные прежним правовым регулированием льготы, а также введения для них дополнительных ограничений (обременений). В частности, не допускается отмена задним числом норм-дополнений, устанавливающих дополнительные гарантии и льготы для отдельных категорий работников, а равно введение новых или расширение сферы действующих норм-изъятий, предполагающих определенные ограничения прав таких работников.



По смыслу ч. 2 уже упоминавшейся ст. 12 ТК РФ федеральный закон, содержащий нормы о дифференциации, прекращает свое действие в связи с истечением срока его действия или вступлением в силу другого федерального закона, регулирующего те же отношения либо отменяющего действие прежнего закона (его отдельных положений).

Следует отметить, что нормы о дифференциации, как правило, рассчитаны на длительное применение и носят бессрочный характер (т.е. действуют вплоть до их отмены или введения нового правового регулирования). Принятие же норм с ограниченным сроком действия оправданно, в частности, при необходимости установления специального правового регулирования трудовых отношений с работниками, привлекаемыми на заведомо определенный срок для выполнения специфической деятельности, характер которой исключает возможность применения к соответствующим отношениям общих норм. При этом такого рода специальные нормы утрачивают силу по истечении срока их действия.

В качестве примера временных норм о дифференциации можно привести ст. 351.2 ТК РФ, которая носит бланкетный характер, и подлежащие применению в нормативном единстве с ней положения Федерального закона от 07.06.2013 № 108-ФЗ «О подготовке и проведении в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года, Кубка конфедераций FIFA 2017 года и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (глава 4). Однако в данном случае необходимо заметить, что сама ст. 351.2 ТК РФ в силу прямого указания п. 4 ст. 58 Федерального закона от 07.06.2013 № 108-ФЗ применяется по 31.12.2018 включительно, в то время как действие самого Закона не ограничено конкретным сроком. Соответственно, при возникновении после 31.12.2018 трудовых споров с участием лиц, осуществлявших деятельность, связанную с подготовкой и проведением указанных международных спортивных соревнований, перед судами неизбежно встанет вопрос: допустимо ли применение положений Федерального закона от 07.06.2013 № 108-ФЗ вне связи с утратившей силу ст. 351.2 ТК РФ? Как представляется, ответ должен быть отрицательным, ибо именно ст. 351.2 ТК РФ обеспечивает имплементацию норм Федерального закона от 07.06.2013 № 108-ФЗ, касающихся трудовой деятельности таких лиц, в систему правового регулирования трудовых отношений. Сказанное позволяет признать возможным и необходимым применение ст. 351.2 ТК РФ и после 31.12.2018 к правоотношениям, возникшим в период ее действия.

Кроме того, принятие специальных норм трудового права с ограниченным сроком действия может быть обусловлено необходимостью установления временного правового регулирования с целью предоставления субъектам трудовых отношений возможности в течение некоего переходного периода адаптироваться к вносимым в законодательство изменениям, если эти изменения предполагают установление новых или расширение сферы действующих ограничений прав работников, снижение уровня предоставляемых им гарантий и т.п.

В частности, как неоднократно указывал Конституционный Суд РФ применительно к различным сферам общественных отношений, внесение в действующее правовое

регулирование изменений, оказывающих неблагоприятное воздействие на правовое положение граждан, должно сопровождаться соблюдением принципа поддержания доверия граждан к закону и действиям государства, который предполагает правовую определенность, сохранение разумной стабильности правового регулирования, недопустимость внесения произвольных изменений в действующую систему норм, а также надлежащее гарантирование правового положения субъектов длящихся правоотношений, предоставление им адекватных временных и иных возможностей для адаптации к изменившимся нормативным условиям приобретения и реализации соответствующих прав и свобод (постановления от 24.05.2001 № 8-П, от 14.05.2013 № 9-П, от 15.02.2016 № 3-П, определения от 16.07.2013 № 1071-О, от 22.12.2015 № 2991-О и др.).

В качестве примера, иллюстрирующего восприятие федеральным законодателем изложенной выше правовой позиции Конституционного Суда РФ применительно к рассматриваемой проблематике, можно привести переходные положения ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона „О специальной оценке условий труда“», которые — в связи с изменением объема и порядка предоставления компенсаций, предусмотренных для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с целью ослабления негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), — гарантировали сохранение за такими работниками права на те виды и размеры компенсаций, которые фактически предоставлялись им на момент введения в действие нового правового регулирования, при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте (ч. 3).

В заключение следует отметить, что установление временных границ действия специальных норм трудового права, содержащихся в федеральных законах, имеет существенное значение для обеспечения эффективности правового регулирования трудовых отношений и должно осуществляться исходя из целевого предназначения самой дифференциации и с учетом интересов субъектов этих отношений.